

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

AREA DIRIGENZA

COMUNE DI ORISTANO

TRIENNIO 2021-2023

1



COMUNE DI ORISTANO

***IPOTESI ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO- AREA DIRIGENZA TRIENNIO 2021-2023***

In data 22/12/2021 alle ore 10.00 presso la sede della COMUNE DI ORISTANO si è tenuta la delegazione trattante del il personale dirigente per la stipula del contratto integrativo decentrato per il triennio 2021 - 2023

**tra**

la delegazione trattante di parte pubblica, nelle persone di: Segretario Generale

Dr. Basolu Giovanni Mario

**e**

la delegazione di parte sindacale, nelle persone di:

**Organizzazioni Territoriali firmatarie del CCNL presenti**

CGIL F.P.

CISL F.P.

UIL F.P.L

DIREL

Visti :

-i vigenti Contratti Nazionali di Lavoro dell’Area Dirigenza Comparto Regioni-Autonomie Locali;

- il CCNL Area Funzioni Locali sottoscritto in data 17/12/2020 per il triennio 2016-2018

Premesso che:

*a)* l'art. 3, comma 9, del CCNL 17/12/2020 dispone che *"Le clausole del presente titolo, nonché quelle previste, rispettivamente, nel Titolo II della Sezione II, nel Titolo II della Sezione III e nel Titolo II della Sezione IV sostituiscono integralmente, per il personale destinatario del presente CCNL, tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti CCNL di provenienza, le quali sono pertanto disapplicate";*

*b)* l’art. 8, comma 1, del CCNL 17/12/2020 prevede, al comma 1, che "*1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui agli artt. 45, 66 e 99 indicate nelle tre distinte sezioni del presente CCNL. Le materie di cui all’art. 45, comma 1, lett. a), ed all’art. 66, comma 1, lett. a) sono negoziate con cadenza annuale."*

*c)* con delibera di Giunta Comunale n. 130 del 26/07/2021 è stata costituita la delegazione datoriale di cui all’art. 7, comma 4, CCNL 17/12/2020, nella persona del Segretario Generale;

d) che con il D. Lgs. 1 agosto 2011, n. 141, in merito alle modifiche ed integrazioni al D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 “*in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*” ogni intervento sul contratto decentrato integrativo dovrà essere immediatamente rispettoso dei limiti e delle disposizioni delineate nel nuovo quadro legislativo di riferimento;

e) sulla scorta di determinazione dirigenziale n. 1183 del 24/11/2021, sono state quantificate le risorse finanziarie destinate al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della Dirigenza per l’anno 2021, in conformità alla nuova disciplina del fondo per la retribuzione di posizione e risultato di cui all'art. 57 CCNL 17/12/2020;

Tenuto conto, inoltre, che:

- l’art. 23, comma 2, D.Lgs n.75/2017 prevede che *“a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1,comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato.*”

- l’art. 40, comma 3-bis, del D.Lgs.n. 165/2001, così come modificato dal D.Lgs.n. 75/2017, prevede che “*Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell*[*'articolo 7,*](http://bd01.leggiditalia.it/cgi-bin/FulShow?TIPO=5&NOTXT=1&KEY=01LX0000145985ART8) *comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell*[*'articolo 45,*](http://bd01.leggiditalia.it/cgi-bin/FulShow?TIPO=5&NOTXT=1&KEY=01LX0000145985ART51) *comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.”*

***SI CONCORDA QUANTO SEGUE***

**Art. 1 Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato (art. 45, comma 1, lett.a) CCNL 17/12/2020).**

1.Le risorse costituenti il fondo per l’anno **2021**, tenuto conto della misura minima prevista dall’art.57, comma 3, del CCNL 17/12/2020 per il finanziamento della retribuzione di risultato, sono quindi così ripartite:

|  |
| --- |
| **Anno 2021** |
|  | **%** | **Importo** |
| **Retribuzione Posizione** | **76** | 165.063,69 |
| **Retribuzione Risultato** | **24** | 52.125,38 |
| **Totale** | **100** | 217.189,07 |

2. Nel caso in cui residuassero dall'anno precedente ulteriori risorse, queste saranno destinate alla retribuzione di risultato come previsto dall'art.57, comma 3, ultimo periodo, fatta salva l'applicazione della clausola di salvaguardia così come disciplinata nel presente accordo.

3. Per la retribuzione di risultato viene destinato ogni anno una percentuale non inferiore al 20% del fondo complessivo.

4. La retribuzione di posizione, determinata sulla base della metodologia vigente di graduazione delle posizioni dirigenziali, è corrisposta entro i limiti minimi e massimi stabiliti dall’art. 54, comma 6, del CCNL 17/12/2020.

**Art. 2 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 45, comma 1, lett.b) CCNL**

**17/12/2020)**

1. La retribuzione di risultato è corrisposta ad esito del processo valutativo secondo le modalità definite nel sistema di valutazione tempo per tempo vigente, volto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi definiti nel Peg-Pdp-Pdo e secondo i principi definiti dalla Legge n. 150/2009 e successive mod.int.

2. Tenuto conto che l’attuale dotazione organica dirigenziale non è superiore a 5 unità, nel caso in cui non siano conferiti incarichi ad interim in un determinato anno, la quota di indennità di risultato che residua a seguito del percorso di valutazione dei dirigenti, viene destinata a incrementare la retribuzione di risultato dei dirigenti che hanno ricevuto la valutazione più elevata, secondo quanto di seguito previsto:

 la retribuzione di risultato teorica viene incrementata di una percentuale non superiore al 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato, per i dirigenti che hanno ricevuto la valutazione più elevata;

 il numero dei dirigenti che beneficiano di detto incremento è non superiore al 40% dei dirigenti in

servizio (con arrotondamento all’unità superiore); in ogni caso detto incremento non può essere riconosciuto a dirigenti che abbiano ricevuto una valutazione inferiore a 93/100.

**Art. 3 Incarichi ad interim - Definizione percentuale (art. 45, comma 1, lett.c) CCNL 17/12/2020)**

1. Nei casi previsti dall'art. 58, comma 1, CCNL 17/12/2020, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, tenuto conto dell'attuale assetto organizzativo e della dotazione organica dirigenziale, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l’incarico, secondo le modalità definite nell'allegato "A" del presente CCDI, facente parte integrante e sostanziale del presente accordo.

**Art. 4 Individuazione delle posizioni dirigenziali da esonerare in caso di sciopero. (art. 45, comma**

**1, lett.f) CCNL 17/12/2020)**

1. In conformità a quanto previsto dall' Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell’ambito dell’Area dirigenziale II) di cui all’art. 2, comma 1, dell’Accordo quadro per la definizione delle Autonome Aree di contrattazione della Dirigenza del 25.11.1998, sono esonerati in caso di sciopero le seguenti figure dirigenziali:

- dirigente responsabile della protezione civile;

- dirigente dei lavori pubblici, con particolare riferimento alla sicurezza pubblica, quindi al servizio manutenzione stradale e trasporti;

- dirigenti responsabili di cantieri, limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti, nonché alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini;

**Art. 5 Norme finali**

1. Le parti concordano che per quanto non richiamato nel presente contratto si fa riferimento alle disposizioni legislative e dei contratti nazionali vigenti.

2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del D.Lgs. n.

150/2009, ai sensi dell’art. 65 del decreto stesso e dell’interpretazione autentica resa con l’art. 6 del D.Lgs. n. 141/2011. Visto, letto e sottoscritto Oristano, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

la delegazione trattante di parte pubblica, nelle persone di: Dr. Basolu Giovanni Mario

la delegazione di parte sindacale, nelle persone di:

**Organizzazioni Territoriali** (CGIL FP)

(CISL FP)

(UIL FPL)

(DIREL)

***Allegato***

 ***– Disciplina dell’interim***

**1** *INCARICO AD INTERIM AFFIDATO IN CASO DI VACANZA DEL POSTO IN DOTAZIONE ORGANICA.*

Nel caso di interim assegnato dal Sindaco con proprio decreto conseguente a vacanza di posto nella dotazione organica dei Dirigenti le economie (avanzi) derivanti da valutazione e da assenza dal servizio vengono ridistribuiti nell’anno in cui si sono generate.

Il Dirigente incaricato dell’interim si vedrà incrementata esclusivamente l’indennità di risultato teorica; tale incremento sarà in misura pari a quanto definito in sede di contrattazione integrativa, e comunque non inferiore al 15% e non superiore al 30% della retribuzione di posizione vacante, rapportata alla durata effettiva dell’interim. La misura teorica praticata verrà definita, entro dette percentuali, con il decreto di attribuzione dell’interim, tenuto conto della complessità e del livello di responsabilità dell'incarico attribuito.

Ai fini della determinazione della quota di indennità di risultato effettivamente spettante (importo di cui al precedente punto) da riconoscere al Dirigente in interim si terrà conto della valutazione da questi ottenuta relativamente all’*Area dei comportamenti*, *delle competenze agite, della gestione e dello sviluppo della performance individuale dei collaboratori* e dei risultati - *Area dei risultati* – ottenuti dall’settore gestito in interim.

I resti da valutazione che si generano dall’applicazione dei criteri di cui ai commi precedenti vengono destinati al fondo dell’anno successivo.

Nel caso, invece, che l’interim di un settore venga attribuito a più Dirigenti l’importo ad essi riferito verrà incrementato in ragione della durata dell’interim ed in misura proporzionale alla pesatura dei servizi gestiti in interim.

Si precisa, infine, che nel caso in cui l’interim di un settore venga assegnato al Segretario Generale non si avrà incremento alcuno delle indennità di risultato dei Dirigenti; nel caso, invece, in cui solo alcuni servizi siano stati affidati in interim al Segretario Generale, l’incremento dell’importo per i Dirigenti assegnatari di interim sarà proporzionato al peso dei servizi dagli stessi gestiti in interim.